

Dossier médical en santé au travail : un outil essentiel pour le suivi individuel

Le dossier médical en santé au travail (DMST), élément essentiel du suivi individuel de l'état de santé des salariés, constitue un outil de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles, permettant d'apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail qu'il occupe. Les règles juridiques encadrant le DMST sont établies dans le Code du travail, le Code de la santé publique, ainsi que dans diverses recommandations de bonnes pratiques. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail¹ précise certaines règles relatives notamment au DMST et au dossier médical partagé (DMP). Enfin, un décret à paraître prochainement devrait préciser certaines dispositions du DMST.

Le DMST retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail². Il est constitué par le médecin du travail ou un professionnel de santé (le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier) sous l'autorité du médecin du travail, lors de la visite d'information et de prévention ou lors de l'examen médical d'aptitude à l'embauche.

Ce document permet le recueil et la conservation des informations socio-administratives, médicales et professionnelles, formalisées et actualisées, nécessaires aux actions de prévention individuelles et collectives en santé au travail, pour tout travailleur exerçant une activité à quelque titre que ce soit, dans une entreprise ou un organisme quel que soit le secteur d'activité³.

Le DMST constitue un document indispensable à l'appréciation du lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail qu'il occupe et permet de garantir la traçabilité des expositions professionnelles.

La loi du 2 août 2021 précitée⁴ précise le contenu du dossier en prévoyant qu'à compter du 31 mars 2022, celui-ci doit comporter :

- l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels dits « facteurs de pénibilité » : manutentions manuelles de charges ; postures pénibles ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif ;
- ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel, si le médecin du travail estime qu'il est de nature à affecter l'état de santé du travailleur.

Pour la collecte de ces données, il convient de tenir compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du document unique d'évaluation des risques professionnels et de la fiche d'entreprise.

Les informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

Communication et transmission du DMST

Toute personne prise en charge par un professionnel de santé a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. Ainsi, l'accès au DMST se conçoit toujours dans le respect du secret professionnel. Celui-ci couvre l'ensemble des informations concernant la personne, venues à la connaissance du professionnel de santé : ce qui lui a été confié, ce qu'il a vu, entendu ou compris⁵. Le Conseil national de l'ordre des médecins (Cnom) a précisé les éléments communicables du dossier et ceux soumis à des conditions particulières ou des exceptions⁶. Au titre des éléments communicables du DMST, le Cnom liste par exemple les informations socio-administratives du salarié, les courriers de l'employeur au médecin du travail, les éléments du poste de travail ou encore les conseils de prévention donnés.

Les exceptions à la communication sont peu nombreuses et concernent, selon le Cnom, les documents mettant en cause des tiers en tout ou partie, les informations susceptibles de dévoiler un secret de fabrique ou des informations confidentielles de l'entreprise ainsi que les notes personnelles du médecin du travail.

Soumis au secret médical, le médecin du travail ne peut en aucun cas transmettre aux tiers, et notam-

■ Amélie Pourchel,
pôle information
juridique, INRS

ment à l'employeur, le contenu du DMST. Le non-respect de ces dispositions est susceptible d'engager la responsabilité non seulement du médecin du travail, mais aussi de l'employeur, comme en atteste la jurisprudence de la Cour de cassation. Cela implique que l'employeur ne peut reprocher au médecin du travail son refus de transmettre des informations contenues dans le dossier médical⁷. La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il utilise des informations contenues dans le DMST et produit en justice une attestation comportant des éléments tirés du dossier, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de lui communiquer⁸.

NOTES

1. Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail consultable sur le site www.legifrance.fr

2. Article L. 4624-8 du Code du travail

3. Haute Autorité de santé, recommandations de bonne pratique, 2009

4. Article L. 4624-8 du Code du travail modifié

5. Article R. 4127-4 du Code de la santé publique

6. Conseil national de l'ordre des médecins, « Le dossier médical en santé au travail », 2015

7. Cour de Cassation, chambre sociale, 10 juillet 2002, n°00-40.209

8. Cour de Cassation, chambre sociale, 30 juin 2015, n°13-28.201

9. Article L. 1110-4 du Code de la santé publique

10. À compter du 31 mars 2022, les services de santé au travail sont renommés et deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST)

11. Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

12. Article L. 4624-7 du Code du travail

La communication au travailleur et aux ayants droit

Le DMST est accessible au travailleur à tout moment, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il aura désigné, sans qu'il soit nécessaire que le travailleur motive sa demande. La consultation peut s'effectuer sur place avec, le cas échéant, remise de copies de documents ou par l'envoi en lettre recommandée avec accusé de réception de copies des documents. Pour les informations médicales datant de moins de 5 ans, la communication doit se faire au plus tôt après un délai de réflexion de 48 heures suivant sa demande et au plus tard dans les 8 jours. Ce délai de communication est porté à 2 mois lorsque les informations médicales datent de plus de 5 ans.

Par ailleurs, le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, à condition que ces informations leur soient nécessaires pour connaître les causes de la mort, défendre la mémoire du défunt ou faire valoir leurs droits⁹.

Ainsi, contrairement au travailleur, les ayants droit doivent motiver leur demande pour accéder au DMST d'une personne décédée. Ils n'auront en outre pas accès au DMST en cas de volonté contraire exprimée par la personne avant son décès.

La communication entre professionnels de santé

Un professionnel de santé peut échanger avec un ou plusieurs professionnels identifiés des informations relatives à une même personne, à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge et que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.

La communication à un autre médecin du travail en vue d'assurer la continuité du suivi du travailleur
Cette hypothèse correspond aux situations de

changement d'employeur, de lieu de travail ou encore de changement de service de prévention et de santé au travail (SPST)¹⁰ auquel adhère l'entreprise. La transmission du DMST par le médecin précédemment en charge du suivi de l'état de santé du travailleur au nouveau médecin du travail identifié est alors effectuée par principe, sauf si le travailleur, dûment informé au préalable, s'y oppose.

Cependant, lorsque le travailleur change de SPST, le médecin du travail n'est pas toujours identifié. Dans ce cas, il était initialement prévu de recueillir l'accord écrit du travailleur afin de permettre au nouveau médecin du travail d'avoir accès au DMST précédemment constitué. Cependant, l'article L. 4624-8 du Code du travail prévoit qu'à compter du 31 mars 2022, lorsque le travailleur relève de plusieurs SPST ou cesse de relever d'un de ces services, son DMST est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur.

La communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4624-8 du Code du travail, sauf si le salarié s'y oppose, le DMST est accessible aux professionnels de santé-chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne. Outre le médecin du travail, ce dossier peut donc être alimenté, sous la responsabilité de ce dernier, par les collaborateurs médecins, les internes en médecine du travail, ainsi que par les infirmiers, dans le respect du secret médical et dans la limite de ce qui est strictement nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Il convient de noter qu'à compter du 31 mars 2022, ce DMST sera également accessible au médecin praticien correspondant (MPC).

À noter : le MPC qui dispose d'une formation en médecine du travail, pourra, à compter du 1^{er} janvier 2023 contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical du travailleur, à l'exception du suivi médical renforcé, au profit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises. Il ne pourra pas cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant.

L'accès au DMST dans le cadre d'une contestation d'un avis du médecin du travail

Le recours contre un avis d'aptitude, une proposition d'aménagement de poste ou un avis d'aptitude prononcé par un médecin du travail s'exerce désormais devant le Conseil de prud'hommes¹¹ (CPH). La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale¹². Concrètement, le salarié ou l'employeur peut contester, devant le CPH, les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque, les aménagements de poste ou de temps de travail recommandés ainsi que les constats d'aptitude.

Le CPH peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Le médecin inspecteur peut alors se faire remettre les pièces du DMST par le médecin du travail, avec l'accord du salarié.

Les éléments médicaux ayant fondé l'avis du médecin du travail pourront être notifiés à un médecin mandaté par l'employeur à cet effet. Ce médecin restant soumis au secret médical, il ne peut communiquer à l'employeur les informations concernant l'état de santé du salarié auxquelles il a accès dans le cadre de la procédure. Le salarié doit être informé de cette notification. De plus, la loi du 2 août 2021 précise¹³ que les données recueillies dans le dossier médical partagé (DMP) ne peuvent pas être notifiées au médecin mandaté par l'employeur.



© Gaëlle Kerbaol/INRS/2021

NOTES

13. Article L. 4624-7 du Code du travail dans sa version applicable à compter du 31 mars 2022

14. Loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie consultable sur le site www.legifrance.fr

15. Recommandation n° 5 du Rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », p. 18

16. Article L. 4624-8 du Code du travail dans sa version applicable jusqu'au 31 mars 2022

17. Article L. 1111-18 du Code de la santé publique dans sa version applicable jusqu'au 31 mars 2022

18. Article L. 1111-17 du Code de la santé publique

19. Article L. 4624-8-1 du Code du travail

20. Article L. 1111-15 du Code de la santé publique dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2024

21. Article L. 4624-8 du Code du travail modifié

22. Article R. 4127-96 du Code de la santé publique

23. HAS, *Recommandations de bonne pratique*, « Le dossier médical en santé au travail », 2009, p. 14

24. Article L. 1111-18 du Code de la santé publique

Dans un premier temps, le DMST a été intégré au DMP¹⁶. Un article du Code de la santé publique prévoyait néanmoins que, dans le cadre de la médecine du travail, le DMP n'était accessible que pour y déposer des documents¹⁷.

À compter du 31 mars 2022, le Code de la santé publique prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son DMP et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier¹⁸.

Le refus du travailleur d'autoriser l'accès au médecin du travail à son DMP ne peut être porté à la connaissance de l'employeur. Par ailleurs, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif justifiant l'émission d'un avis d'inaptitude¹⁹. L'objectif de cette mesure, selon le rapport du Sénat, est de renforcer la coordination du parcours de santé du travailleur entre la médecine du travail et la médecine de ville, tout en garantissant la confidentialité et la maîtrise des données par le travailleur.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que le DMP comportera un volet relatif à la santé au travail dans lequel seront versés les éléments de son DMST nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins. Le travailleur devra en être préalablement informé afin de donner son consentement²⁰.

La loi permet, à partir du 31 mars 2022, au médecin praticien correspondant (qui détient une formation en médecine du travail) d'avoir accès au DMST, sauf si le travailleur s'y oppose²¹.

L'accès des professionnels de santé au dossier médical partagé (DMP)

Instauré par la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie¹⁴ « afin de favoriser la coordination, la qualité et la continuité des soins », le DMP constitue un carnet de santé numérique qui conserve et sécurise les informations de santé d'une personne bénéficiaire du régime de la sécurité sociale. Il peut contenir des renseignements ou des documents produits lors d'une prise en charge des soins, de diagnostic ou de prévention.

L'objectif du DMP, comme pour le DMST, est d'améliorer la qualité de la prise en charge, notamment par une meilleure traçabilité des données. Si le DMST s'inscrit dans un cadre préventif de la santé au travail, le DMP s'intègre dans un contexte plus large de santé publique.

Initialement, lors de la création du DMP, il n'était pas prévu que le médecin du travail puisse y avoir accès. Cependant, le rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » (2018) a souligné la nécessité de prévoir des liens entre le DMP et le DMST afin de favoriser l'articulation entre la santé au travail et la santé publique, en prenant en compte « la santé globale des travailleurs »¹⁵.

La conservation du DMST permettant son accessibilité et garantissant la confidentialité des données

Le DMST est conservé sous la responsabilité du médecin du travail, dépositaire et garant du dossier²², sans que celui-ci n'ait aucun droit de propriété sur ce dernier.

La conservation du DMST vise à assurer à la fois la continuité du suivi en santé au travail du travailleur, tout au long de sa prise en charge dans le SPST, mais également la traçabilité des expositions professionnelles dans le respect du secret professionnel. Il doit donc être conservé dans des conditions permettant son accessibilité, son intégrité et garantissant la confidentialité des données²³.

Si une durée de conservation est prévue pour le DMP (10 ans à compter de sa clôture)²⁴, celles concernant le DMST devraient être prochainement fixées par décret et tenir compte des risques auxquels le travailleur a été exposé.

Ces règles générales et spécifiques permettront également d'encadrer la destruction du DMST qui devra être réalisée sous la responsabilité du médecin du travail, en tenant compte de ces délais de conservation. ■